

2023年度 第1回学長懇談議事要旨

日時場所：2023年10月16日 16:30～18:00

新蔵事務局第2会議室

組合側出席者：委員長、副委員長、書記長、中央委員

大学側出席者：学長、総務・財務・経営改革担当理事、総務部長、人事課長、人事課副課長

要点

【政府・財界主導の「大学改革」への対応について】

- 1)組合側要望：運営費交付金の削減等、「大学改革」政策への対応につき、引き続き協議を希望します。
大学側回答：本学においては令和4年度に、文部科学省国立大学改革・研究基盤強化推進補助金に採択された。経営改革の実現に向けて、引き続きの協力をお願いしたい。
- 2)組合側要望：教員の削減や物件費の削減など、労働環境に大きな影響のある事案につきましては、事前に組合との協議を行ってください。
大学側回答：今後実施を予定している人事院勧告に伴う人件費の見直しは深刻ではあるが、本学の収支シミュレーションを踏まえながら、真摯に皆様と検討していきたい。
- 3)組合側要望：産学連携の推進により、研究の自由が阻害されないよう、引き続きお願いいたします。
大学側回答：高等教育機関において、研究の自由の保証は最も重要なことの一つであると考えている。大学本部・執行部においても研究の自由が阻害されないようにしたい。

【軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について】

- 1)組合側要望：軍学共同研究を安易に推進しないよう、慎重な対応を求めます。
大学側回答：軍学共同研究については引き続き慎重に対応したい。
- 2)組合側要望：国歌斉唱については、中国、韓国をはじめ、アジア諸国からの留学生が多数在籍している状況に鑑みた対応を求めます。
大学側回答：大学としては国歌斉唱について静観する。

【全教職員に関連する事項について】

- 1)組合側要望：新規採用教職員への大学オリエンテーションの際の組合説明会の実施を求めます。
大学側回答：来年度の形態に関しては未定ではあるが、仮に対面となった場合、従前通り休憩時間等に、オリエンテーションとは別に、組合として説明会を実施することは差し支えない。
- 2)組合側要望：今年度は人事院勧告が増額改定となる見込みです。最低でも勧告の完全実施（4月に遡っての支給）を求めます。

大学側回答：今年度の人事院勧告への対応については引き続き検討中である。

- 3)組合側要望：国立大学運営費交付金の在り方を見直すよう、国立大学協会等を通じて政府への働きかけを強めることを求めます。

大学側回答：国大協の会長から文部科学大臣宛てに要望書を提出している。

- 4)組合側要望：蔵本駐車場について、引き続き①他事業所と比べて高額な駐車料金の見直し、②朝の出勤時間帯の混雑緩和策、③無料駐車券の配布基準の見直しを希望します。

大学側回答：①駐車場委員会の決定を尊重したい。②西側ゲートを利用してほしい。③駐車場委員会の決定を尊重したい。

【教員の労働条件改善について】

- 1)組合側要望：年俸制教職員に住居手当と扶養手当、大学院担当手当を付けることを求めます。

大学側回答：住居手当・扶養手当・大学院担当手当の支給は難しい。

- 2)組合側要望：雇用期限付きの教員が育児休業や介護休業等を取得した場合、休業期間を雇用期間から除外することを求めます。

大学側回答：雇用期間が10年を超える場合への対応や、不公平感が生じないよという観点からも、延長ということは難しい。

- 3)組合側要望：退職や異動で教員に欠員が出た場合の補充をスムーズに進めることを求めます。

大学側回答：発議されたものについては、全学人事委員会で時間がかからないよう、スムーズに対応することを心がけている。

- 4)組合側要望：教務委員長や入試委員長など、部局ごとの委員会の長にも手当を付けることをご検討ください。

大学側回答：役職の責任度合いを勘案して、現状においては難しい。加えて、財政状況からも新設は困難である。

【事務職員の労働条件改善について】

- 1)組合側要望：事務職員の部長級・課長級への内部からの登用につき、引き続き拡大することを求めます。

大学側回答：内部登用についてであるが、法人化以降そうした取り組みは積極的に進めており、現状では部長職が7名中5名、課長級については93%が内部登用となっている。

- 2)組合側要望：今年度より定年延長が実施されていますが、従来の定年年齢を超えた場合には給料がそれまでの7割となります。業務内容が同じで給料が3割減というのは明らかにおかしいですので、改善を希望します。

大学側回答：60歳を超える人の給与水準は国家公務員を参考にしている。

【パート職員・契約職員の労働条件改善について】

- 1)組合側要望：パート職員・契約職員の時給を、契約後3年を超えてもアップするように改善を求めま

す。

大学側回答：5年目まで拡充するとおよそ2600万円必要となる。運営費交付金が毎年1億円減少する中で増を図ることは難しい。

2)組合側要望：パート職員にも一時金を支給するなど、更なる待遇向上を求めます。

大学側回答：正規職員と非正規職員の立ち位置が違う。そうした点と財政事情を考慮すると現状では困難である。

【追加議題について】

1)組合側要望：裁量労働制に関する新制度の導入に伴い、教員が「裁量労働を外れる」と判断した場合には、どのように対応されるのか等について確認させていただきたく存じます。

大学側回答：裁量労働制の個別合意については、これから検討となる。

2)組合側要望：企業の奨学金返還支援(代理返還)制度が2021年4月より開始されております。当該制度導入の可否等について、懇談の機会を設けていただけましたら幸いです。

大学側回答：代理返還制度については、民間企業と大学は立ち位置が違う。民間企業はメリットがあるが、大学はその限りではない。

【大学祭での自衛隊音楽隊による演奏について】

組合側要望：2023年度の常三島祭において、自衛隊の宣伝広告活動と受け取られかねない活動を許可ないし容認された経緯や理由等についてご説明ください。

大学側回答：以下の4点について指導を行うこととした。①音楽活動のみに限る。②災害復旧支援に関するパネル展示のみは認める。③教育討論会の形で、自衛隊について認識を深めるイベントを開催する。④次年度は行わず、今回に限り認める。

議事要旨

以下の議事要旨において、発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

【政府・財界主導の「大学改革」への対応について】

大学側：運営費交付金については、第4期において、ミッション実現加速化係数と称して1.2%削減される仕組みが設けられている。徳島大学としては毎年1億円ほど削減されていることになる。そのため、年を追う毎に大学運営は厳しさを増す一方である。幸いにも、本学においては令和4年度に、文部科学省国立大学改革・研究基盤強化推進補助金に採択された。学長のリーダーシップのもと、経営基盤を構築することに加えて、戦略的な経営改革を推進することを謳っている。当該補助金の概要としては、中・長期的な経

営戦略の企画立案、運営費交付金や外部資金の獲得強化、学内資源の戦略的な再配分、人事制度改革などの戦略的な組織改革や持続的な成長を促す取り組みにより、昨今のエネルギー・物価高騰・賃金の上昇などの情勢変化に対応できるよう、経営改革を行うことが挙げられる。この実現に向けて、引き続きの協力をお願いしたい。

事前協議に関する要望については、運営費交付金の削減や新型コロナウイルス禍、ウクライナやイスラエルの状況など世界情勢の変化に伴う物価高・エネルギーの価格高騰によって、大学運営が厳しくなっている。一方、本学では、令和4年度より、教員の流動性・後任補充などを将来構想に則って計画的かつ速やかに進められるよう、教員人事基礎ポイントの一律控除を停止することとした。このような体制は本学の発展に欠かせないと考えている。あわせて、今年度は物件費の一律削減を停止した。これらを通じて、本学のブランドに見合う教育研究環境の維持やさらにはその改善に向けて、努めているところである。今後実施を予定している人事院勧告に伴う人件費の見直しは深刻ではあるが、上記の取り組みや本学の収支シミュレーションを踏まえながら、真摯に皆様と検討していきたい。

中・長期の財政シミュレーションにおいて、現状のまま推移した場合、R6年度には約2.1億円の赤字が発生する試算である。その他、情報システムの更新は喫緊の課題であるとともに、人件費・物件費・光熱費等の高騰がこのまま推移すれば、R9年度には、約4億円の巨額の赤字が発生する見込みである。こうした状況を回避し、生き残っていくためには、外部資金や寄付金の獲得が必要となってくる。

産学連携の推進で研究の推進が阻害されないようにとの要望についてであるが、高等教育機関において、研究の自由の保証が最も重要なことの一つとして考えている。優れた研究を通じて、その成果を教育に活かすことにより、教育自体の質も向上していくと考えている。大学本部・執行部においても研究の自由が阻害されないようにしたい。

先述のように、大学は財政面で苦境に立たされているのは事実である。先週、国立大学協会の理事会に参加した際、他大学も同じ状況であることを再認識した。そのため、国大協会長名で、文科省に申し入れを行うと共に、文教関係の超党派で構成されている議員連盟を通じて国会に要望書を出している。

大学運営には今後も外部資金の獲得が必須と考えている。国も地域における国立大学の活躍を期待して、それぞれの大学の強みを活かした取り組みを支援する傾向にある。研究者の自由な研究を推進するため、科研費のような助成金は必須である。この獲得向上のため、研究支援産官学連携センターを中心として、勉強会や調書のブラッシュアップといった科研費の獲得支援を実施している。加えて、AWAサポートセンターを中心として、女性研究者の研究力アップを図るべく、国際学術論文の作成支援を行っている。科研費等の獲得に向けた支援策については組合からも周知してほしい。大学としても研究の自由が阻害されることが絶対にならないよう留意しつつ、産学連携や地域連携を進めていきたいと考えている。

組合側：経営強化を図ることに関して、確かに科研費で間接経費は入るが、人件費には使えない。人件費が先細りになっている現状をどのように打開すべきか。

大学側：その点は難題ではあるが、国の方針として、受託研究・共同研究・外部資金の直接経費をPIの人件費に充てることを可能とする政策が打たれている。本学でもそれにどう対応するのか検討中である。加えて、バイアウトという制度を通じて、研究費の一部を使い、研究を推進するために外部の人を雇い入れることが可能となった。当該制度などを積極的に利用できれば良いのではないかと考えている。

組合側：そうすると有期雇用の研究者ばかりになってしまうのも問題である。国内における研究者の環境が悪化している。大学院の進学率も低下している。有期雇用の研究者の公募を行っても人が来ない。たとえ優秀な人が来たとしても、雇い続けるお金がないのが実情である。また、力のある人がどんどん私大に異動している。人文系では若手研究者がおらず、公募をかけても人が来ないということが全国的に見られるようだ。

大学側：人文社会系の人材確保は非常に深刻な問題であると思う。これだけ生成AIが進んでいる現状を踏まえると、文系に軸足を置きつつAIを活用するうえでも、文理融合の強化は必須と考えている。文系を充実させていくことについては、国大協においても認識を共有している。

組合側：AIで文理融合という点については、国もその音頭を取っている。ただ、AIは日進月歩である一方、国の政策意思決定には時間がかかる。そのため、実行に移す頃には既に陳腐化しているということもしばしばである。Society5.0はその良い例である。右みて左みてといった護送船団方式でやるとみんながこける。徳島大学としては独自のことをやるべきで、人文系の人事計画についても安易な方向にいかないでいただきたい。

【軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について】

大学側：軍学共同研究については、徳島大学として、そうした研究の提案や研究費の申請はしないということで進めている。軍学共同研究については引き続き慎重に対応したい。国歌斉唱についてであるが、本学では、第4期においても第3期を上回る数の留学生を受け入れるというKPIを掲げている。アジア諸国からの留学生が多数在籍していることを十分に踏まえた上で対応していきたい。大学としては国歌斉唱について静観する。

組合側：防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度については、国側は大学を巻き込むことをやめて、経産省主管のKプログラム等を通じて、大学の外で軍事研究を行う方向となっているようだ。これまで、大学として軍学共同研究に手を出さずに来られたことに敬意を表す。アメリカでは、大学本体において軍事研究をほとんどしていない。主に民間企業が担っている。たとえば、大学で行う際も、機密の機関を作り、身元を洗ったうえで機密扱い研究者のみに入館を認めているようだ。

別件ではあるが、自衛隊が全国の大学の学園祭などの機会にリクルートしようという

動きもみられる。10月3日付の質問状で徳島大学の対応について質問させていただいた。国防の重要性を認めないわけではないが、国全体が軍事に傾斜している時にそれを止めるのが、戦前の大学から得た教訓であろう。

【全教職員に関連する事項について】

大学側：新規採用職員へのオリエンテーションに関して、今年度は対面開催していない。来年度の形態に関しては未定ではあるが、仮に対面となった場合、従前通り休憩時間等に、オリエンテーションとは別に、組合として説明会を実施することは差し支えない。

人事院勧告についてであるが、大学は財政的に厳しい状況にある。その中であって、何を優先的にやるかという観点から考えていく必要がある。今年度の予算の執行状況は精査中ということもあり、今年度の人事院勧告への対応については引き続き検討中である。

国大協を通じた政府への働きかけの強化についてであるが、8月29日付で、国大協の会長から文部科学大臣宛てに要望書を提出している。その中にもあるように、運営費交付金に関して文科省が採用している政策というのが、対前年比で1.2%削ったうえでそれを再配分するという政策をとっている。要望書では、それだと中・長期的な責任ある大学経営を困難にする点や延いては大学の多様性を損なう点が指摘されており、見直しが必要な旨提言されている。加えて、電気代の高騰や物価上昇が基盤的経費を大きく圧迫しており、交付金についての拡充を求めるという点も要望の一つとなっている。その際、運営費交付金を再配分することにインセンティブを与えるという措置を行うのであれば、現行予算の外枠の上積みでやってほしい点も申し添えられているので紹介させていただく。

蔵本駐車場については、①蔵本地区の駐車場委員会の決定を尊重したい。②西側ゲートは利用者の9割以上が教職員との分析もあり、入構がスムーズなので、こちらを利用してほしい。③R2年にも学長名で蔵本地区駐車場委員会に検討を依頼したが、こちらについても、駐車場委員会の決定を尊重したい。

組合側：来年度の新規採用オリエンテーションについて、遠隔で行う場合はオリエンテーション用サイトに組合の説明会用資料のリンクを貼ることは不可能ということか。

大学側：昨年度と同じ回答だが、大学としてサーバーを有して、大学として情報発信している。組合の活動は大学の活動とは別のところで行ってほしい。対面で行わないとは決まったわけではないので、その時点でお考えいただきたい。

組合側：では、遠隔で開催するとなった際、拒否されるようであれば、改めて要望させていただく。

人事院勧告について、例年この時期に、人事院勧告を実施する方針であるが、正式決定は閣議決定を見て、といった趣旨の回答をいただいているが、今年はそれも出来ないということか。

大学側：そういうことではなく、検討中と申し上げた。まだ、予算執行状況の確認が取れていないため、財源があるかどうか確認してからとなる。やらないという前提で検討しているわけではない。財源が伴わなければ出来ないということになる。そういう意味で検討中ということである。

組合側：年度当初の予算としては、去年の支出予算が人件費 150 億 1910 万円となっている一方、今年の年度当初の予算としては、152 億 1689 万 6000 円となっている。2 億円程度の予算を人件費として積んでいることになる。人勸による民間との較差は 0.96% があるので、おおよそ 1% 位は、予算段階では積んでいるということではないか。

大学側：人勸についても一定の幅での予測のもと積んではいるが、それを超える状態になれば当然予算執行状況を顧みる必要はある。

組合側：いつくらいまでに試算をするのか。

大学側：少なくともあと 1、2 カ月の範囲で大学の考え方はまとまるのではないか。

組合側：4 月に遡って支給したいという気持ちはあるのか。

大学側：その気持ちはある。

組合側：その方向で是非とも検討していただきたい。他大学と比較して、本学だけ実施しないととなると、他所へ出ていくという人が出てくることを懸念している。事実、最近是有名な私立大学に優秀な人が移る現状がある。お金がないのは分かるが、何処から予算を確保し、それをどう配分するかということについて、戦略的な経営を考えていただきたい。最低でも完全実施をお願いしたい。

運営費交付金について、今は概算要求の段階だが、評価に基づく配分が今年もおおよそ 1000 億円程度である。全大教を通じて財務省と交渉を行う際、我々も外付けの配分を要望するものの、「それではインセンティブとして弱いのではないか」との回答が返ってくるのみで、対応に苦慮しているところである。

大学側：国大協の理事会でも同じような主張があった。1000 億円を別会計にしたうえで、基盤の部分を手厚くしてほしいと、複数の理事がおっしゃっていた。文科省・財務省・国大協の若手の人同士で意見交換できるような場を用意してほしいとの提案もあった。加えて、中教審からの提言にもあったが、尖ったところにお金を出すという「選択と集中」をやめて、広く均一にお金を配分した方が、業績が上がるとの研究成果も出ているようだ。

組合側：蔵本駐車場については、われわれの方でもアンケートを取りたいと考えている。蔵本地区の駐車場委員会の構成員には教授レベルの人が多く、パート職員など多様な立場からの意見が反映されていない。蔵本の駐車料金が高額なのは、立体駐車場の整備やその償却にお金がかかっているからだが、患者専用の駐車場の整備の負担を教職員が負うことに対する不満の声や、こうした状況がいつまで続くのかという不満の声もあるようだ。今後の見通しなどについても駐車場委員会に質問状を送るなどのことを考えている。

【教員の労働条件改善について】

大学側：年俸制についてであるが、毎年1億円削減される中で、何を最優先にするかというのと、やはり人勧への対応であると考えている。そうした中で住居手当・扶養手当・大学院担当手当の支給は難しい。参考までに、例えば大学院手当は現状850万円かかっているが、これを年俸制の人に支給したと仮定した場合、1億近くお金が必要になる。同様の仮定をした場合、扶養手当については年額3900万円、住居手当については1億7500万円ほどかかる。それを考えると、手当まで手が回らないのが実情である。

休業期間を雇用期間から除外するという点については、該当者が同じ対応を受けられるかという点必ずしもそうではない。たとえば、プロジェクトで採用されている方が、財源の問題もありプロジェクトが終わる場合、その期間を超えて採用するというようにはならない。加えて、10年間という単位で考えた時にも、5年目で育休を3年取った人がいる一方、8年目9年目の人が同じような状態になった時は、10年の縛りがあり、3年間は取れない。そうした不公平感が生じないようにという観点からも、延長ということは難しい。

欠員が出た場合の補充については、准教授以下の発議に関して必要となる手続きは、全学人事委員会の委員長の署名・押印となっている。発議されたものについては、全学人事委員会で時間がかからないよう、スムーズに対応することを心がけている。

部局ごとの委員会委員長への手当についてであるが、現状で職に対して支給されている手当としては管理職手当が挙げられる。その方々については経営者と一体的な立場で管理・監督する責任を有しており、もし何かあれば、管理責任を問われることもある。部局の委員会委員長に関しては、確かに責任をもって仕事をされているかとは思いますが、管理職手当と違うのは、何か問題が起こった時に、委員長が監督責任を問われて処分されるということは起こらないはずだという点である。役職の責任度合いを勘案して、現状においては難しい。加えて、財政状況からも新設は困難である。

組合側：先ず年俸制についてであるが、年俸制は人勧と連動していない。そういうことを考えると、年俸制の人にも何らかの改善がなければ不公平感が募るのではないか。近隣の他大学で、住居手当・扶養手当を付けていないところはなかった。先ほど人が集まらないということに言及したが、その点でも近隣の大学と条件を揃える必要があるのではないか。本来であれば、経済が成長し、給与水準が上がった場合には、年俸の額も上げなければならないはずである。ただ、現状ではそういった仕組みが整っていない。

大学側：年俸制に関する設定の仕方が他大学と本学とでは違うと聞いている。なので、例えば他大学とまったく同じような年俸制を導入した場合、同じような運用は考えられるかもしれない。ただし、本学の場合は、月給制よりも有利な額がもらえるような年俸制の運用基準を採用しているようである。従って、もし手当を優先するというのであれば、本来の年俸制のスキームそのものを見直すこともセットになるだろう。

組合側：たとえ住居手当がなかったとしても年俸制の人が月給制の人よりも得だというのであれば、それを具体的に示すモデル・ケースを提供いただいたうえで検討したい。加えて、年俸制の人には住居手当などのサポートが必要ないとの根拠が良くわからない。納得できる根拠や正当性を示してほしい。

大学側：必要ないという判断ではなく、そういった手当を想定したうえでの金額設定をしているのではないかと推測している。ただし、手許にデータがないので、責任を持った回答はできない。

組合側：就職前の事前説明では手当が付くとのことであったが、いざ就職してみると手当が付かないことが判明したといった体験談もある。そもそも、なぜ手当を付けないこととなったのか、その経緯を説明していただきたい。要望文書を後ほど提出させていただく。

休業期間を雇用期間から除外することについては、良い人を集めるとともに、大学を発展させるためにも、戦略的な経営の一環として、実現してほしい。他大学で実現できているのだから、徳島大学で実現できないということはないだろう。

大学側：大学を良くしたいという気持ちは当然ある。ただし、他大学とは異なる事情でどうしてもできないということもある。他大学の制度なども精査したうえで、実現可能か否かについては考えてみたい。

組合側：こちらとしても実現できている大学の制度について具体的に調査する。

欠員補充についてであるが、全学で時間がかからないようにしているとのことだが、6月くらいに人事委員会を通ったあと、公募が出たのが9月といった人事案件もあった。思ったより時間がかかったようで残念である。

部局内委員会の長への手当についてであるが、たとえば入試で不祥事が発生した際に入試委員長は責任を取らなくても良いなどということはないだろう。ポイント数の問題があり、教授の登用者数が減っている現状がある。准教授に委員長職を依頼するわけにはいかないため、少数の教授が各種委員長を歴任している現状がある。教授より准教授の方が給与の号俸が低い。やむをえない事情により、准教授に委員長をお願いした際には、手当を付けるなどの対応を検討していただきたい。

【事務職員の労働条件改善について】

大学側：内部登用についてであるが、法人化以降そうした取り組みは積極的に進めており、現状では部長職が7名中5名、課長級については93%が内部登用となっている。さらなる拡充については、事務職員の適性を考慮しながらやっていかなければならない。

定年延長についてであるが、60歳を超える人の給与水準は国家公務員を参考にしている。民間でも60歳を超えた人の給与は下がっている。

組合側：人事院もそのように説明している。ただ、民間では60歳以上の正社員がほぼいない。再雇用職員がほとんどである。だから給与水準が低い。それを正職員として定年

を延長する者の給与にそのまま当てはめるという人事院の判断に対しては国公労連などが再三にわたり抗議しているようだ。処遇内容が異なるにもかかわらず、契約職員と定年延長を同じ扱いとしているからである。

大学側：3割削減で同じ仕事をするモチベーションを維持できるのかという問題はあるが、その一方で、退職金をどこまで国が面倒を見てくれるのかという点との兼ね合いをも考慮しなければならない。退職金を措置してくれる人数が法人化以降決まっており、それを増やすという話が出ているわけではない。今年度末から定年延長の該当者が出てくるので、順次考えていく必要がある。

【パート職員・契約職員の労働条件改善について】

大学側：パート職員の時給についてであるが、5年目まで拡充するとおよそ2600万円必要となる。収入が毎年1億円減少する中で増をはかることは難しい。

一時金に関しても、正規職員と非正規職員の立ち位置が違う。そうした点と財政事情を考慮すると現状では困難である。参考までに、全パート職員と医員に4.4ヵ月分支給した場合、5億3300万円必要となり、実現は難しい。

組合側：パート職員に関しては、12月は年末年始の休みが多いのでその分が減収となる。4.4ヵ月分とまでいかななくても、そこを補填するような形は考えられないか。現状では、事務補佐員などの求人について、ハローワークに募集を出しても、人が集まらない。今年は徳島県の最低賃金は896円となった。また、厚生労働省の賃金構造基本統計調査では、徳島県の短時間労働者の時給の平均は1235円となっている¹。徳島大学のパート職員の時給（1年目1031円）の水準は平均を下回っている。人事院勧告に準拠する場合には、80円程度上がるのではないかと概算しているが、それでも高水準とはいえない。徳島大学は働く人を大事にしているということがわかるような姿勢を示してほしい。

【追加議題について】

大学側：裁量労働制の個別合意については、これから検討となる。ただ、現状の想定では、教員が裁量労働制に同意しない場合には、通常の勤務形態が適用され8時半から17時15分までは必ず勤務しなければならない。勤務時間を厳格に管理されることとなるため、勤務時間管理者や部局長の負担が増えてくる。私用で業務から外れる場合は、年休を取得するなど、その手続きが非常に煩雑になってくる。

組合側：私は過半数代表者もやっているのので、その実務的な点について言うと、36協定を改定しなければならなくなる。現在の36協定では、一般協定と特別協定の業務内容に、

¹ 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査 結果の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/index.html>

教員の業務としては入試業務しか入っておらず、教育・研究は入っていない。現在裁量労働制を適用されている人の中には、実際に労働時間が非常に長い人が存在している。そうした点を踏まえると、裁量労働制の個別合意の件については、引き続き協議する必要がある。今後、労使協定を担当している人事企画担当と実務的な協議を行いたいと考えている。毎年の定例的な12月の改定には制度の整備が間に合わない場合には、とりあえず12月から3月までの暫定的な協定を結んで、4月に向けてじっくり協議したいと考えている。

大学側：代理返還制度については、民間企業と大学は立ち位置が違う。民間企業はメリットがあるが、大学はその限りではない。

組合側：代理返還制度は、企業が奨学金の返済を肩代わりするのではなく、給与の一部を奨学金返済のために学生支援機構に直接送金する制度だ²。給与の手取り額が減るため、その分の所得税額が減る。これを実施すれば、民間であれば法人税が減税されるなどのメリットがあるが、大学はそもそも法人税を払っていないので、その点のメリットはないというのはそのとおりだ。ただ、大学側に追加的な支出などが必要になるわけではない。他方、奨学金を借りている人からすると所得税が減額されるので助かるとの声も聞く。

大学側：給与の一部を控除して学生支援機構に送金する制度であるという認識ではなかったが、給与を減額していい仕組みなのか。

組合側：制度については確認する。追加で資料などを送るので、前向きに検討していただきたい。今後とも、お金の持ち出しのない形で、来てくれる人にアピールできるような方法をご検討いただきたい。我々としても知恵を絞ってそうした方法を提案したい。

【大学祭での自衛隊音楽隊による演奏について】

大学側：大学祭での自衛隊音楽隊による演奏についてであるが、学生委員会で意見交換を行った。その結果、大学からは、自衛隊の乗り物の展示や制服の試着のようなイベントは避けるよう指導し、①音楽活動と災害復旧支援に関するパネル展示であれば認めること。ただし、毎年ではなく今回に限るものであることを学生に伝え、②教育討論会の形で、自衛隊について認識を深めるイベントを開催するという提案もあったことも踏まえて、中止を厳命するほどではないと判断した。

組合側：自衛隊が全国の大学祭で展示等を行うとともに、文字通りの「リクルート」活動を行い、地元の市民団体とトラブルになっているとの話も聞く。そうした中、良識のある判断をされたことに敬意を表する。

年俸制と月給制とを比較した際のモデル・ケースなどに関する資料については改めて提供を依頼させていただく。また、有期雇用の研究者の育児休業制度等については実施し

² 日本学生支援機構「企業の奨学金返還支援(代理返還)制度」

<https://www.jasso.go.jp/shogakukin/kigyoshien/index.html>

ている大学のことなどを調査して検討していただきたい。その他案件についても引き続き情報収集を行い、引き続きの懇談をお願いしたい。

大学側：今日は現場の状況などについての話も聞けて、大変有意義だった。今後とも懇談を続けたい。

組合側：例年、このあとも1～2回程度は学長懇談を申し入れている。今年もそのつもりなので、よろしく願います。

以上